

# Udbud / efterspørgsel

- de erfarne sygeplejersker

Indlæg på DSI debatseminar juni 2009

ved Christina Holm-Petersen

Projektleder, Dansk Sundhedsinstitut (DSI).

Organisations sociolog, mastergrad i samspillet mellem videnskab, teknologi og samfund og PhD.



# Rapport

Sygeplejerskernes veje på arbejdsmarkedet.

En kvantitativ og kvalitativ undersøgelse af sygeplejerskernes arbejdsmarked og fastholdelse.

AKF og DSI rapport 2009. Af Torben Pilegaard Jensen, Christina Holm-Petersen og Britt Østergaard Larsen

# Den kvalitative del af undersøgelsen

- 20 sygeplejerskers fortællinger

Forfattet af Christina Holm-Petersen

- Interview med erfarne sygeplejersker
- Sygeplejersker der har skiftet mellem offentlig og privat ansættelse
- Sygeplejersker der bijobber

# Dem der skifter til private hospitaler

- Intensiv-, operations-, anæstesi- og kirurgiske sygeplejersker.
- Bedre løn (færre timer)
- Bedre arbejdstider & roligere arbejdsdage
- Mindre enheder, mindre bureaukrati
- Bedre fysiske rammer
- Mere værdsættelse, flere goder
- Mere serviceorientering, friskere patienter



# Dem der skifter til vikarbureauer

- Mindre specialiserede, ofte kortere ansættelser bag sig.
- Frihed til at vælge hvornår og hvor meget de vil arbejde.
- Højere løn.
- Frihed fra at være en del af en afdeling og dens bøvl.



# Dem der skifter til medicinalbranchen

- Ønsker faglig udvikling.
- Friere og mere selvstændig arbejdstilrettelæggelse.
- Frihed fra aften- og nattevagter.
- Løn var ikke et issue (men er det i forhold til at vende tilbage).



# Dem der har bijob

- Som vikar: A) løn B) aflastning fra egen afdeling og C) faglig nysgerrighed.
- På privathospital: A) løn B) aflastning fra travlhed på egen afdeling.

# Dem der vender tilbage til det offentlige

- Arbejder stadig i det private som bijob.
- Begrundelser for at vende tilbage: A) arbejdsforhold, B) faglige udviklingsmuligheder og C) behov for forpligtigelse og tryghed (vikarer).
- Spændende opgaver i det offentlige.

# En generel fortælling om forfald og demotivation

- Kvaliteten i arbejdet er dalende.
- Ledere og medarbejdere demotiverede.
- Mere uerfarne medarbejdere.
- For meget fokus på nedskæringer.
- Spild og skæve incitamentsstrukturer.
- Udhuling af de offentlige hospitaler – gennem forfordeling af privathospitaler.

# Arbejdsforhold

- Arbejdspres.
- Vilkår værst på medicinske afdelinger.
- Dårligere patienter.
- Det man er med til at byde patienterne.
- Bureaukrati: som at slå i en dyne.
- Arbejdstider.
- For hårdt når man bliver ældre.

# Ledelse og udvikling af medarbejdere

- A) Den usynlige ledelse, B) den autoritære ledelse C) den gode ledelse.
- Manglende værdsættelse og anerkendelse.
- Manglende krav og forventninger.
- Brokkultur og manglende konfliktløsning.
- Oplevelsen af manglende sparring og udviklingsmuligheder.
- Bruger skift til faglig udvikling.

# Tiltrækkende tilbud

- Frihed fra – frihed til
- Omfanget af alternative tilbud
- Brain drain blandt udvalgte grupper?